



*earning every day-ahead your trust
stepping forward to the future*

opcom

operatorul pieței de energie electrică și de gaze naturale din România

**POLITICA DE REMUNERARE
A OPERATORULUI PIETEI DE ENERGIE ELECTRICA SI DE GAZE
NATURALE „OPCOM” S.A.
2024-2028**



*earning every day-ahead your trust
stepping forward to the future*

opcom

operatorul pieței de energie electrică și de gaze naturale din România

CUPRINS	PAGINA
1. PREAMBUL	1
2. DEFINIREA UNOR TERMENI ȘI EXPRESII	7
3. CADRU LEGAL/DOCUMENTE DE REFERINȚĂ	8
4. SCOPUL ȘI OBIECTIVELE POLITICII DE REMUNERARE	8
5. PROCESUL DECIZIONAL PRIVIND APROBAREA SI IMPLEMENTAREA POLITICII DE REMUNERARE A ADMINISTRATORILOR SI DIRECTORILOR OPCOM S.A.	10
6. STRUCTURA, COMPONENTELE SI LIMITELE GENERALE ALE REMUNERAȚIEI ADMINISTRATORILOR NEEEXECUTIVI SI EXECUTIVI, RESPECTIV A DIRECTORILOR SOCIETATII/DIRECTORULUI GENERAL	11
7. CONFLICTUL DE INTERESE	20
8. DISPOZITII FINALE	21



1. PREAMBUL

Societatea Operatorul Pieței de Energie Electrică și de Gaze Naturale OPCOM S.A. (“OPCOM”, “**OPCOM S.A.**” sau “Societatea”) a fost înființată în luna august 2000, în baza Hotărârii Guvernului României nr. 627/13.07.2000, fiind o societate pe acțiuni, administrată în sistem unitar, filială cu personalitate juridică a CNTEE Transelectrica S.A..

Capitalul social al OPCOM S.A. este format din 3.136.609 acțiuni, cu valoarea nominală de 10 lei/acțiune. Fiecare acțiune conferă titularului un drept de vot în cadrul adunărilor generale ale acționarilor. Acțiunile nominative emise de societate au formă dematerializată, prin înscriere în registrul acționarilor, conform legii.

Structura acționariatului, după numărul de acțiuni deținute, este următoarea:

Acționar	TOTAL/31.12.2023	
CNTEE Transelectrica S.A.	3.068.730	97,84%
Statul român (SGG)	67.879	2,16%
TOTAL	3.136.609	100%

Domeniul principal de activitate, așa cum este prevăzut în statutul Societății, este cod CAEN 661 – Activități auxiliare intermediarilor financiare, cu excepția activităților de asigurări și fonduri de pensii, respectiv activitatea principală a societății este cod CAEN 6611 – Administrarea piețelor financiare.

Administrarea societății este realizată de un Consiliu de Administrație format din 5 (cinci) membri.

La data prezentei, ca urmare a finalizării procedurii de selecție inițiate și derulate în baza prevederilor O.U.G. 109/2011, prin Hotărârea **A.G.A.** nr.12/23.12.2024, au fost numiți, pentru un mandat de 4 (patru) ani, respectiv de la data de 23.12.2024 și până la data de 22.12.2028, 3 (trei) din cei 5 (cinci) administratori neexecutivi ai **OPCOM S.A.**, două poziții/funcții de administrator putând fi ocupate în condițiile legii, cu caracter provizoriu, până la finalizarea procedurii de selecție derulate în acest sens în baza O.U.G. 109/2011.

Conducerea executivă a societății a fost delegată și este exercitată în condițiile Legii societăților 31/1990 și O.U.G. 109/2011 de un Director General, pentru care Consiliul de Administrație a aprobat și derulează în condițiile legii, în prima fază, o procedură de selecție, ulterior urmând a fi inițiată și derulată, în raport cu contextul intern al activității derulate de **OPCOM S.A.**, o procedură de selecție în vederea nominalizării și numirii unui Director financiar.

Procesul de selecție al administratorilor și directorilor societății respectă prevederile O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.111/2016, cu modificările și completările ulterioare (O.U.G. nr.109/2011) și cu cele ale Hotărârii Guvernului nr.639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a



Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice (H.G. nr.639/2023) și are la baza "Scrisoarea de așteptări necesară selecției și evaluării membrilor Consiliului de Administrație și directorilor **OPCOM S.A.** pentru perioada 2024-2028", document elaborat de A.P.T. și aprobat în A.G.A. de acționarii societății.

OPCOM S.A. îndeplinește un rol strategic în cadrul sectorului energetic național, fiind operator al pieței de energie electrică timp de 25 de ani și unul dintre cei mai experimentați operatori în domeniul administrării și operării piețelor de energie electrică din Europa.

OPCOM S.A. își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile Legii energiei electrice și gazelor naturale nr. 123/2012, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 220/2008 republicată, pentru stabilirea sistemului de promovare a producerii energiei electrice din surse regenerabile de energie, cu modificările și completările ulterioare, ale Hotărârii Guvernului nr. 318/04.04.2024 privind aprobarea cadrului general pentru implementarea și funcționarea mecanismului de sprijin prin contracte pentru diferență pentru tehnologiile cu emisii reduse de carbon.

De asemenea, **OPCOM S.A.** își desfășoară activitatea în conformitate cu prevederile actelor normative din domeniul energiei, ale legislației secundare emise și aprobate de Autoritatea Națională de Reglementare în domeniul Energiei (A.N.R.E.), precum și în conformitate cu prevederile condițiilor licențelor acordate de A.N.R.E. - Licența pentru administrarea piețelor centralizate pentru energie electrică nr. 407 și Licența pentru administrarea piețelor centralizate în sectorul gazelor naturale nr. 2270, respectiv cu prevederile Deciziei nr. 2085/11.12.2019 (anterior Decizia 2515/14.12.2015) a Președintelui A.N.R.E. conform căreia **OPCOM S.A.** a fost nominalizat în calitate de „operator al pieței de energie electrică desemnat” (O.P.E.E.D.) pentru exercitarea sarcinilor de cuplare pe orizonturile PZU și PI, pentru zona de ofertare România, în sensul prevederilor Regulamentului (UE) 2015/1222 al Comisiei de stabilire a unor linii directe privind alocarea capacităților și gestionarea congestiilor.

Totodată, activitatea și dezvoltarea **OPCOM S.A.** este realizată astfel încât să se asigure îndeplinirea de către societate a obiectivelor și responsabilităților care îi revin în conformitate cu programul de guvernare, strategia energetică națională, memorandumurile și deciziile guvernamentale, acordurile asumate de statul român față de instituțiile financiare internaționale.

În același timp, în activitatea și dezvoltarea sa, **OPCOM S.A.** se conformează prevederilor legislației europene cu aplicabilitate corespunzătoare rolului și responsabilităților sale (printre altele, Regulamentul (UE) nr. 2015/1222 de stabilire a unor linii directe privind alocarea capacităților și gestionarea congestiilor, Regulamentul (UE) nr. 2011/1227 al Parlamentului European și al Consiliului privind integritatea și transparența pieței angro de energie și Regulamentul de punere în aplicare (UE) nr. 1348/2014 al Comisiei privind raportarea de date, pentru punerea în aplicare a articolului 8 alineatele (2) și (6) din Regulamentul (UE) nr. 1227/2011 al Parlamentului European și al Consiliului privind integritatea și transparența pieței angro de energie, Regulamentul (UE) 2017/2196 al Comisiei din 24 noiembrie 2017 de stabilire a unui cod de rețea privind starea de urgență și restaurarea



sistemului electroenergetic, precum și Regulamentul (UE) 2019/943 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 iunie 2019 privind piața internă de energie electrică), Directiva (UE) 2019/944 a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iunie 2019 privind normele comune pentru piața internă de energie electrică și de modificare a Directivei 2012/27/UE, alți termeni, condiții și metodologii elaborate conform regulamentelor europene relevante.

MISIUNEA

Societatea întreprinde în condițiile creșterii eficienței și în considerarea mediului concurențial, acțiunile necesare pentru îndeplinirea misiunii sale de furnizare a prețurilor de referință pentru energie electrică și a semnalelor de preț la termen pentru energie electrică și gaze naturale și asigurarea condițiilor de piață în ansamblul lor, necesare pentru îndeplinirea obiectivelor strategiei energetice naționale și menite să crească transparența și integritatea pieței angro de energie din România, sprijinind procesul de dezvoltare sustenabilă a pieței de energie din România.

Totodată, **OPCOM S.A.** continuă întreprinderea, în cooperare cu entitățile române implicate, precum și cu partenerii europeni implicați, acțiunilor necesare în contextul punerii în aplicare a prevederilor legislației și deciziilor europene dedicate creării și operării pieței unice europene a energiei electrice, incluzând participarea în procese de cooperare bilaterale, regionale și pan-europene, dedicate cuplării piețelor de energie electrică pe orizonturile ziua următoare și intrazilnic transfrontalier.

OPCOM S.A. continuă să evolueze corporativ, tehnic și tehnologic astfel încât să îndeplinească permanent, fiabil și sigur responsabilitățile care îi revin conform legislației și în deplină conformitate cu prevederile cadrului legislației naționale primare și secundare și al legislației europene aplicabile și va urmări armonizarea procesului propriu de evoluție cu evoluția mecanismelor comerciale ale pieței, tendințelor și riscurilor acesteia, precum și cu nivelul de maturitate al pieței.

În condițiile modificărilor legislației naționale aplicabile, respectiv a Legii energiei electrice și gazelor naturale nr. 123/2012, cu modificările și completările ulterioare, precum și a potențialei modificări a legislației europene aplicabile, respectiv a Regulamentului (UE) 2015/1222, **OPCOM S.A.** urmărește adaptarea corespunzătoare a strategiei sale pentru a răspunde în permanență necesităților participanților la piață și obligațiilor de conformare la noile reguli.

Societatea aplică măsuri de management modern în condiții de calitate superioară și va asigura administrarea societății din punct de vedere economico-financiar cu respectarea deplină a legislației în vigoare și în condiții de eficiență și eficacitate.

În dezvoltarea sa sunt respectate standardele ISO de calitate și securitate a informației deja implementate și vor fi considerate cele mai bune practici aplicate de bursele și operatorii piețelor de energie europene.

În cadrul **OPCOM S.A.** sunt implementate măsuri organizatorice și tehnice pentru asigurarea conformității cu legislația națională și europeană aplicabilă, cum ar fi Legea nr. 362/2018 privind



asigurarea unui nivel comun ridicat de securitate a rețelelor și sistemelor informatice, „Regulamentul (EU) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor)”, alte Directive și elemente de reglementare pe care România, în calitate de stat membru, trebuie să le transpună în legislația națională sau, după caz, să le implementeze direct la momentul intrării în vigoare a acestora.

VIZIUNEA

OPCOM S.A. aplică o strategie multianuală de dezvoltare echilibrată, eficientă și menită să susțină îndeplinirea tuturor responsabilităților ce îi sunt atribuite de legislația în vigoare, strategia energetică națională, memorandumurile și deciziile guvernamentale cu aplicabilitate domeniului său de responsabilitate.

Totodată, activitatea și dezvoltarea **OPCOM S.A.** sunt realizate astfel încât să se asigure îndeplinirea de către societate a obiectivelor și responsabilităților care îi revin în conformitate cu programul de guvernare, strategia energetică națională, memorandumurile și deciziile guvernamentale, acordurile asumate de statul român față de instituțiile financiare internaționale. În același timp, în activitatea și dezvoltarea sa, OPCOM se conformează prevederilor legislației europene cu aplicabilitate corespunzătoare rolului și responsabilităților sale (printre altele, Regulamentul (UE) nr. 2015/1222 de stabilire a unor linii directoare privind alocarea capacităților și gestionarea congestiilor, Regulamentul (UE) nr. 2011/ 1227 al Parlamentului European și al Consiliului privind integritatea și transparența pieței angro de energie și Regulamentul de punere în aplicare (UE) nr. 1348/2014 al Comisiei privind raportarea de date, pentru punerea în aplicare a articolului 8 alineatele (2) și (6) din Regulamentul (UE) nr. 1227/2011 al Parlamentului European și al Consiliului privind integritatea și transparența pieței angro de energie, Regulamentul (UE) 2024/1106 al Parlamentului European și al Consiliului din 11 aprilie 2024 de modificare a Regulamentelor (UE) nr. 1227/2011 și (UE) 2019/942 în ceea ce privește îmbunătățirea protecției Uniunii împotriva manipulării pieței în cadrul pieței angro de energie, Regulamentul (UE) 2017/2196 al Comisiei din 24 noiembrie 2017 de stabilire a unui cod de rețea privind starea de urgență și restaurarea sistemului electroenergetic, precum și Regulamentul (UE) 2019/943 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 iunie 2019 privind piața internă de energie electrică), Directiva (UE) 2019/944 a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iunie 2019 privind normele comune pentru piața internă de energie electrică și de modificare a Directivei 2012/27/UE, alți termeni, condiții și metodologii elaborate conform regulamentelor europene relevante, cu modificările ulterioare.

Din perspectiva domeniului său de activitate și a responsabilităților ce îi revin, inclusiv de a propune amendamentele și dezvoltările necesare ale cadrului de reglementare aplicat în administrarea piețelor organizate pe platformele sale, pentru ca propunerile sale să fie permanent corelate cu practicile de succes europene și necesitățile mediului de afaceri, **OPCOM** este membru al Asociației internaționale



a burselor de energie (APEx, Association of Power Exchanges), Asociației burselor europene de energie (EUROPEX, Association of European Energy Exchanges), al altor comitete și asociații naționale.

Pentru a garanta către terți și autoritățile implicate calitatea serviciilor furnizate în baza licențelor deținute, OPCOM aplică Sistemul de Management al Calității conform ISO 9001:2015, respectiv Sistemul de Management al Securității Informațiilor conform ISO/IEC 27001:2022, ambele sisteme fiind certificate de Lloyd's Register Quality Assurance.

VALORILE

Valorile societății se bazează în principal pe:

- Profesionalism, eficiență, inițiativă și performanță;
- Perfecționare continuă, adaptabilitate și creștere calitativă;
- Atașamentul față de instituție și asumarea responsabilităților;
- Responsabilitate socială și respect pentru mediul înconjurător.

OPCOM S.A. beneficiază de un bun nivel de competență și credibilitate în domeniul de activitate, susținând constant promovarea acelor principii etice și de performanță care vor asigura dezvoltarea companiei într-o manieră durabilă, receptivă atât la nevoile interne de creștere profesională, cât și la cele ale comunității în care își desfășoară activitatea.

În vederea conformării cu cerințele și prevederile a O.U.G. nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, **OPCOM S.A.** a decis elaborarea și adoptarea prezentei Politici de remunerare.

2. DEFINIREA UNOR TERMENI ȘI EXPRESII

Act constitutiv - Actul constitutiv al **OPCOM S.A.**, în ultima formă actualizată și aprobată de Adunarea Generală a Acționarilor;

Administrator - membrul în Consiliul de Administrație al **OPCOM S.A.**;

Administrator executiv - persoana care este, în același timp, și administrator și director al Societății;

Administrator neexecutiv - persoana care este administrator, însă nu este, în același timp, și director al Societății;

A.G.A. - Adunarea Generală a Acționarilor;

C.A. sau Consiliu - Consiliul de Administrație al **OPCOM S.A.**;

Conducător - Membru al C.A./Administrator, Director General, Director General Adjunct, Director Financiar/Director Economic;

Director - persoana către care a fost delegată conducerea Societății, de către Consiliul de Administrație și care are încheiat cu Societatea un contract de mandat. Termenul de „director” îl include și pe Directorul General, însă nu îi include și pe directorii executivi;

C.N.R. - Comitetul de Nominalizare și Remunerare;



Remunerație - plata primită de administratorii și/sau directorii **OPCOM S.A.** pentru activitatea desfășurată pentru executarea contractului de mandat încheiat cu Societatea;

Indemnizație fixă - componentă a remunerației administratorilor și/sau directorilor cuprinsă și reglementată în contractul de mandat;

Componenta variabilă - componentă a remunerației administratorilor și/sau directorilor cuprinsă în anexele la contractul de mandat și a cărei acordare depinde, în mod direct, de îndeplinirea unor indicatori de performanță aprobați de **A.G.A.**;

Legea 31/1990 - Legea 31/1990 privind societățile, republicată, actualizată;

O.U.G. 109/2011 - Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare, aprobată prin Legea 111/2016;

Pagina de internet a Societății - www.opcom.ro;

Raport de remunerare - document care prezintă, în structura cerută de lege, informații privind modul de implementare a Politicii de remunerare, pe parcursul unui an financiar, precum și remunerația efectiv primită de administratori și directori.

3. CADRU LEGAL/DOCUMENTE DE REFERINȚĂ

Principiile de baza care stau la baza remunerării administratorilor și directorului general, respectiv directorilor societății cu contract de mandat, sunt prevăzute în acte cu caracter normativ, precum și în documentele interne ale companiei, respectiv:

- ✓ Legea nr. 31/1991, privind societățile comerciale, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- ✓ O.U.G. nr. 109/2011, privind guvernanta corporativa a întreprinderilor publice, cu modificările și completările ulterioare;
- ✓ Hotărârea nr. 639/2023 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare ale O.U.G. 109/2011;
- ✓ Legea 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung;
- ✓ Actul constitutiv al **OPCOM S.A.**;
- ✓ Hotărârile **A.G.A.** ale **OPCOM S.A.**;
- ✓ Deciziile CA **OPCOM S.A.** privind, în principal, Directorii societății cu contract de mandat;
- ✓ Contractele de mandat ale administratorilor și directorilor, respectiv directorului general.

4. SCOPUL ȘI OBIECTIVELE POLITICII DE REMUNERARE

Politica de remunerare este realizată în concordanță cu strategia de afaceri, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung ale societății și cuprinde măsuri pentru a evita conflictele de interese și a asigura o guvernare corporativă eficientă a societății.



Politica de remunerare a **OPCOM S.A.** urmarește creșterea eficienței financiare și operationale și dezvoltarea durabilă a societății, respectând principiile legale ale unei bune guvernante corporative.

Politica de remunerare a **OPCOM S.A.** are ca scop stabilirea cadrului general al remunerării administratorilor și directorului general, aceasta fiind completată de legislația aplicabilă, de prevederile din contractele de mandat precum și de deciziile Consiliului de Administrație și Hotărârile Adunării Generale a Acționarilor.

În principal, scopul Politicii de Remunerare este acela de a oferi un cadru transparent în baza căruia administratorii și directorii **OPCOM S.A.** sunt remunerați conform unor principii clare, menite să demonstreze alinierea intereselor persoanelor cu putere de decizie în societate, cu interesele acționarilor și a celorlalte părți implicate (e.g. angajați sau publicul în general).

Prin urmare, Politica de Remunerare detaliază într-o manieră clară și ușor de înțeles principiile care stau la baza remunerării administratorilor și directorilor societății, totalitatea elementelor de remunerare la care aceștia sunt îndreptățiți, precum și justificarea acordării acestor remunerații în raport cu obiectivele pe termen lung ale Societății.

Apreciam faptul că o Politică de Remunerare care ia în considerare atât standardele specifice pieței în care activează compania, dar și cele mai bune practici în domeniul remunerării este de natură să:

- ✓ Menține competitivitatea companiei pe piața muncii;
- ✓ Creeze cadrul adecvat pentru atragerea talentelor și cultivarea aptitudinilor necesare scopului companiei;
- ✓ Contribuie la implementarea cu succes a strategiei companiei pe termen scurt, mediu și lung;
- ✓ Contribuie la creșterea nivelului de retenție a talentelor;
- ✓ Ofere instrumentele necesare și flexibile pentru a remunera managementul inclusiv pentru situații și realizări excepționale.

Politica de remunerare stabilește cadrul general al remunerării administratorilor și directorului general ai **OPCOM S.A.**, aceasta fiind completată în implementare de dispozițiile legale aplicabile domeniului de activitate, de deciziile Consiliului de Administrație (în continuare "CA") și hotărârile Adunării Generale a Acționarilor (în continuare "A.G.A.").

Astfel, scopul Politicii de remunerare este de a stabili principiile și cadrul de remunerare, aplicabile administratorilor și a directorilor **OPCOM S.A.**, pe perioada exercitării mandatului de administrator și, după caz, de director.

Politica de remunerare se bazează pe principiile și mecanismele utilizate de Companie în stabilirea remunerației administratorilor și a directorilor societății/directorului general, precum și modalitatea de plată și limitele maxime de determinare.

Prin urmare, Politica de remunerare ia în considerare atât specificațiile pieței în care activează, cât și cele mai bune politici în domeniu, având la bază următoarele principii generale:



- a) atragerea, păstrarea și motivarea celor mai buni administratori și directori cu contract de mandat;
- b) asigurarea sustenabilității pe termen lung a profiturilor întreprinderii publice și a activității acesteia și generarea unei valori pe termen lung;
- c) recompensarea îndeplinirii obiectivelor;
- d) păstrarea competitivității în piața de remunerare;
- e) alinierea remunerației cu recomandările privind buna guvernare;
- f) promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia;
- g) păstrarea unui echilibru just între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației.

Din aceasta perspectivă, scopul Politicii de remunerare este acela de a asigura un cadru transparent privind plata administratorilor și directorilor/directorului general, justa recompensă și motivarea acestora, precum și crearea unui liant între administratori, directorul general și strategiile companiei pe termen lung, astfel cum acestea au fost și sunt dispuse și aprobate de acționari, inducând, astfel, atât intern, cât și față de terți, ideea de stabilitate.

5. PROCESUL DECIZIONAL PRIVIND APROBAREA ȘI IMPLEMENTAREA POLITICII DE REMUNERARE A ADMINISTRATORILOR ȘI DIRECTORILOR OPCOM S.A.

Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor **OPCOM S.A.** aprobă Politica de remunerare a administratorilor și directorilor, cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani.

În cazul în care vor exista inadvertențe între Politica de remunerare și prevederile legale în materie, vor prevala întotdeauna cele din urmă, Politica urmând a fi ajustată în conformitate cu legislația.

Procesul de luare a deciziilor privind Politica de remunerare a **OPCOM S.A.** este reglementat conform prevederilor Legii 31/1990, O.U.G. 109/2011, precum și cu cele ale Actului Constitutiv **OPCOM S.A.**, astfel:

Autoritatea Publică Tutelară are următoarele competențe:

- ✓ monitorizează și evaluează, prin reprezentanții săi în Adunarea Generală a Acționarilor performanța Consiliului de Administrație, pentru a se asigura, în numele statului, că sunt respectate principiile de eficiență economică și profitabilitate în funcționarea Societății;
- ✓ mandatează reprezentanții săi în Adunarea Generală a Acționarilor să negocieze și să aprobe indicatorii de performanță financiari și nefinanțari pentru Consiliul de Administrație ;
- ✓ monitorizează și evaluează, prin structurile de guvernare corporativă proprii, indicatorii de performanță financiari și nefinanțari anexați la contractele de mandat.

Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor OPCOM S.A. are următoarele competențe:

- ✓ aprobă Politica de remunerare a administratorilor și directorilor, ca și cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani;
- ✓ stabilește nivelul remunerațiilor membrilor C.A.;



- ✓ aprobă forma (termenii și condițiile) contractului de mandat încheiat de Societate cu membrii C.A.;
- ✓ fixează limitele generale ale remunerațiilor administratorilor exdcutivi;
- ✓ avizeaza/aproba Raportul anual privind remunerațiile și alte avantaje acordate administratorilor și directorilor societatii cu contract de mandat;

Consiliul de Administrație are, in principal, următoarele competențe:

- ✓ numește și revocă directorii **OPCOM S.A.** și stabilește remunerația acestora;
- ✓ aprobă contractele de mandat încheiate cu directorii **OPCOM S.A.**;
- ✓ pregătește raportul anual al administratorilor;
- ✓ revizuieste Politica de remunerare și o supune, spre aprobare, acționarilor Societății.

Comitetul de Nominalizare și Remunerare are următoarele competențe:

- ✓ formulează propuneri pentru **A.G.A.** privind nivelul remunerației administratorilor;
- ✓ formulează propuneri privind remunerarea administratorilor executivi si directorilor;
- ✓ elaborează și supune avizării C.A. o Politică privind remunerarea administratorilor și directorilor;
- ✓ elaborează un raport anual cu privire la remunerația și celelalte beneficii acordate administratorilor și directorilor ce va fi prezentat în cadrul ședinței **A.G.A.** în care se aprobă situațiile financiare anuale;
- ✓ supravegheaza implementarea politicii de remunerare.

Prevederile prezentei politici de remunerare se aplică administratorilor și directorilor societatii cu contract de mandat.

Astfel, remuneratia lunara a membrilor Consiliului de Administratie se stabileste de catre A.G.A., care se va asigura ca indemnizatia fixa lunara a fiecarui membru al Consiliului de Administratie este justificata in raport cu indatoririle specifice, atributiile in cadrul unor comitete consultative, numarul de sedinte, obiectivele si criteriile de performanta stabilite in contractul de mandat, iar remuneratia directorilor/directorului general este stabilita de Consiliul de Administrație .

Membrii Consiliului de Administratie care îndeplinesc funcția executivă de Director General al **OPCOM S.A.** nu vor participa la deciziile privind remunerația lor.

Orice situație care poate determina apariția unui conflict de interese în procesul de remunerare va fi adusă imediat la cunoștința Consiliului de Administratie de către administratorul sau directorul implicat, ori de către orice altă persoană care are cunoștință de potențialul conflict de interese.

6. STRUCTURA, COMPONENTELE SI LIMITELE GENERALE ALE REMUNERAȚIEI ADMINISTRATORILOR NEEEXECUTIVI SI EXECUTIVI, RESPECTIV A DIRECTORILOR SOCIETATII/DIRECTORULUI GENERAL

Numirea și revocarea administratorilor, respectiv a directorilor societatii se face, cu respectarea prevederilor legale și ale Actului Constitutiv, de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor, dupa caz de catre Consiliul de Administrație ..



Drepturile și obligațiile administratorilor, respectiv directorilor societății, precum și situațiile de incompatibilitate ale acestora, sunt prevăzute de contractele de mandat încheiate cu **OPCOM S.A.**, de Actul Constitutiv și de prevederile legale.

Contractele de mandat/administrație se încheie pentru o perioadă de 4 (patru) ani, cu excepția cazurilor prevăzute de Actul Constitutiv sau de lege. Mandatul de administrator/director al societății încetează pentru cauzele și în condițiile prevăzute de contractul de mandat și/sau de lege.

Structura remunerația administratorilor și a directorului general vor respecta întocmai prevederile legale aplicabile și vor ține cont de complexitatea activității desfășurate de **OPCOM S.A.**, respectiv de:

- atribuțiile, prerogativele, obligațiile, responsabilitățile, îndatoririle specifice, inclusiv atribuțiile din cadrul unor Comitete Consultative ale administratorilor **OPCOM S.A.**, astfel cum acestea sunt stabilite în baza prevederilor Legii societăților nr.31/1990, O.U.G. 109/2011, Contractelor de mandat, cât și în raport cu elementele din cadrul Scrisorii de așteptări, cu criteriile de referință din sectorul privat și cu complexitatea operațiunilor desfășurate la nivelul **OPCOM S.A.**;
- complexitatea operațiunilor desfășurate de societate, responsabilitățile strategice și contribuția esențială a Consiliului de Administrație la dezvoltarea pietelor de energie din România, răspunderea strategică în gestionarea unor piețe de energie cu impact direct asupra economiei naționale, complexitatea reglementărilor și obligațiilor **OPCOM S.A.**, inclusiv alinierea la cerințele europene și la legislația A.N.R.E.;
- importanța menținerii unei guvernante corporative solide, aliniată cu principiile O.C.D.E. și cerințele UE, respectarea dezideratelor ce fac obiectul principiilor de guvernanta corporativă ale O.C.D.E. și a celor stabilite în baza O.U.G. 109/2011, ce au în vedere ca actul de administrare și management să fie realizat în mod competitiv și cu accent pe performanța de către profesioniști în domeniu.

6.1 REMUNERATIA ADMINISTRATORILOR NEEEXECUTIVI AI CA OPCOM S.A.

Remunerația membrilor Consiliului de Administrație este stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor.

Remunerația membrilor neexecutivi ai Consiliului de Administrație este formată dintr-o indemnizație fixă lunară. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de 3 ori media pe ultimele 12 luni a castigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii. Nivelul remunerației este propus de **Comitetul de Nominalizare și Remunerare** al Consiliului de Administrație al **OPCOM S.A.**, avizat de Agenția pentru Monitorizarea și Evaluarea Performanțelor Întreprinderilor Publice și aprobat de **A.G.A.**, luând în considerare criteriile de referință din sectorul privat, precum și complexitatea operațiunilor desfășurate de întreprinderea publică.



În baza Raportului/Recomandării C.N.R. nr. 3908/22.01.2025, aprobat prin Decizia CA nr.8/22.01.2025, completate la solicitarea A.M.E.P.I.P. prin Raportul/Recomandarea C.N.R. nr. 16090/14.04.2025, aprobat prin Decizia CA nr. 20/14.04.2025, supuse aprobării **A.G.A.**, ce fac obiectul prezentei Politici de remunerare, nivelul cuantumului indemnizației fixe brute lunare pentru administratorii neexecutivi ai **OPCOM S.A.** este de până la de 2 (două) ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificărilor activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii, respectiv datei de 23.12.2024 (Hotărârea **A.G.A.** nr.12/23.12.2024), calculată în conformitate cu recomandarea A.M.E.P.I.P. ce face obiectul adresei înregistrate cu nr. 656/11.04.2025 și avizului favorabil A.M.E.P.I.P., ce face obiectul adresei nr. 3657/15.04.2025, cu respectarea prevederilor alin.1-3 ale art.37 din O.U.G. 109/2011, astfel:

VALOAREA INDEMNIZAȚIEI FIXE BRUTE LUNARE PENTRU

ADMINISTRATORII NEEEXECUTIVI AI OPCOM S.A.

= 19.332 lei brut/luna

aceasta reprezentând:

2 x 9.666 lei (Media câștigului salarial brut lunar pe ultimele 12 luni) = 19.332 lei brut/luna

CALCULUL MEDIEI SALARIALE BRUTE (DECEMBRIE 2023 – NOIEMBRIE 2024)

Pentru fundamentarea nivelului de remunerare, s-a utilizat media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar aferent sectorului de activitate al **OPCOM S.A.**, conform datelor oficiale ale Institutului Național de Statistică (**INS nr. 14/16.01.2025**).

6.2 REMUNERATIA ADMINISTRATORILOR EXECUTIVI AI CA OPCOM S.A. (LIMITE MAXIME)

Remunerația membrilor executivi ai Consiliului de Administrație este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și o indemnizație variabilă. Indemnizația fixă lunară nu poate depăși de 3 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificărilor activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

În raport cu prevederile art. 37, alin. 3, teza 2 din O.U.G. 109/2011, indemnizația fixă lunară a membrilor executivi ai Consiliului de Administrație poate depăși de 3 ori, dar nu mai mult de maximum 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificărilor activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică pentru perioadele lunare în care societatea îndeplinește cumulativ cel puțin următoarele condiții:

- a)** nu are datorii restante față de bugetul general consolidat;
- b)** nu are datorii restante față de furnizori și față de alți creditori;
- c)** are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;



d) nu are înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente.

Componenta variabilă nu poate depăși de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate și va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați de Autoritatea Publică Tutelară, determinați cu respectarea metodologiei aprobate prin ordin comun al ministrului finanțelor și al secretarului general al Guvernului, și se acordă numai dacă sunt îndeplinite cumulativ cel puțin următoarele condiții:

- a) nu are datorii restante față de bugetul general consolidat;
- b) nu are datorii restante față de furnizori și față de alți creditori;
- c) are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție;
- d) nu are înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente;
- e) nivelul ratei de profitabilitate determinată ca raport între profitul net și cifra de afaceri este mai mare de 5%;
- f) creșterea cifrei de afaceri în anul curent față de anul precedent este mai mare de 2,5%.

Componenta variabilă a remunerației membrilor Consiliului de Administratie se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în Planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor-cheie de performanță aprobați de Adunarea Generală a Acționarilor, anexă la contractul de mandat.

În baza Raportului/Recomandarii C.N.R. nr. 3908/22.01.2025, aprobat prin Decizia CA nr.8/22.01.2025, completate la solicitarea A.M.E.P.I.P. prin Raportul/Recomandarea C.N.R. nr. 16090/14.04.2025, aprobat prin Decizia CA nr. 20/14.04.2025, supuse aprobarii **A.G.A.**, ce fac obiectul prezentei Politici de remunerare, nivelul maxim al cuantumului indemnizației fixe brute lunare pentru administratorii executivi/directorii **OPCOM S.A.** poate fi de până la de 3 (trei) ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificatiei activitatilor din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

În raport cu dispozițiile alin.3 al art.37 din O.U.G. 109/2011, pentru perioadele în care **OPCOM S.A.**, cumulativ: nu înregistrează datorii restante față de bugetul general consolidat, nu are datorii restante față de furnizori și față de alți creditori, are programele de investiții implementate conform graficelor de execuție, nu are înregistrate pierderi contabile anterioare și nu înregistrează pierderi contabile curente, nivelul maxim al cuantumului indemnizației fixe brute lunare pentru administratorii executivi/directorii **OPCOM S.A.** poate fi de până la 6 (șase) ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată, conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă, conform clasificatiei activitatilor din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.



6.3 REMUNERATIA DIRECTORULUI GENERAL, RESPECTIV DIRECTORILOR CU CONTRACT DE MANDAT AI OPCOM S.A.

Remunerația directorilor este stabilită de către Consiliul de Administrație și nu poate depăși nivelul remunerației stabilit pentru membrii executivi ai Consiliului de Administrație. Ea este unica formă de remunerație pentru directorii care îndeplinesc și calitatea de administratori. Directorul general beneficiază de drepturile prevăzute în Contractul de mandat.

Remunerația directorilor este formată dintr-o indemnizație fixă lunară și dintr-o componentă variabilă. Indemnizația fixă nu poate depăși de 6 ori media pe ultimele 12 luni a câștigului salarial mediu brut lunar pentru activitatea desfășurată conform obiectului principal de activitate înregistrat de societate, la nivel de clasă conform clasificății activităților din economia națională, comunicat de Institutul Național de Statistică anterior numirii.

Componenta variabilă va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanțari, negociați și aprobați de Autoritatea Publică Tutelară.

Indicatorii-cheie de performanță aprobați constituie elemente față de care se determină componenta variabilă a remunerației pentru directorii societății.

Adunarea Generală a Acționarilor se va asigura, la stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru al Consiliului de Administrație, ca aceasta este justificată în raport cu îndatoririle specifice, atribuțiile în cadrul unor Comitete Consultative, cu numărul de sedințe, obiectivele și criteriile de performanță stabilite în contractul de mandat.

Componenta variabilă, se va acorda, exclusiv administratorilor executivi și directorilor cu contract de mandat, numai în condițiile finalizării selecției și numirii acestora în condițiile O.U.G. 109/2011 și numai cu avizul A.M.E.P.I.P. și cu aprobarea A.G.A., data fiind finalizarea negocierii și aprobării, în condițiile legii, a indicatorilor financiari și nefinanțari de performanță.

Plata asigurării de răspundere profesională este asigurată de întreprinderea publică, nu face parte din remunerație și va fi menționată în contractul de mandat în cuantumul și limitele de răspundere stabilite de Autoritatea Publică Tutelară.

În contractul de mandat vor fi menționate și alte beneficii, cum ar fi acoperirea unor cheltuieli cu reprezentarea, transportul, diurna, dar fără ca cele enunțate să fie limitative.

Sumele ce fac obiectul plății remunerației și altor drepturi și beneficii acordate administratorilor neexecutivi și executivi, respectiv directorului general/directorilor societății, vor fi prevăzute în B.V.C. anual al OPCOM S.A. și supuse aprobării A.G.A.



6.4 ALTE DREPTURI SI BENEFICII CE POT FI ACORDATE ADMINISTRATORILOR NEEEXECUTIVI SI EXECUTIVI, RESPECTIV DIRECTORULUI GENERAL/DIRECTORILOR SOCIETATII

Sumele ce fac obiectul altor drepturi si beneficii, oferite conform legii sau contractului de mandat al administratorilor si directorului general, respectiv directorilor societatii, vor fi consemnate in Bugetul de Venituri si Cheltuieli, in Situatiile Financiare anuale si in Raportul anual al Comitetului de Nominalizare si Remunerare al Consiliului de Administratie.

Acestea vor fi acordate in baza Contractelor de mandat si urmeaza sa se regaseasca in cadrul clauzelor prevazute in aceste documente, astfel cum acestea au fost aprobate de **A.G.A.**, respectiv CA si pot fi: zile libere, respectiv de concediu, calculate in functie de vechimea in munca, polita de asigurare de raspundere profesionala, decontarea unor cheltuieli legate de executia mandatului pe baza de documente justificative, fara a ne limita la acestea: cheltuieli de cazare, diurna, transport, taxe de participare la cursuri, seminarii, etc.

Administratorii si directorul general/directorii societatii au dreptul la plata de despagubiri in cazul revocarii mandatului fara justa cauza in conditiile prevazute in Contractele de mandat.

6.5 SITUATII SPECIALE - ADMINISTRATORII SI/SAU DIRECTOR GENERAL/DIRECTORI NUMITI IN CONDITIILE LEGII PENTRU UN MANDAT PROVIZORIU

Pe cale de exceptie si in conditiile expres prevazute de lege, administratorii si /sau directorul general/directorii **OPCOM S.A.** pot fi numiti pentru executarea unor mandate provizorii.

Remuneratia acordata in situatia desemnarii de administratori si/sau directorul general/directori ai **OPCOM S.A.** pentru mandate provizorii, remuneratia acestora se va stabili conform cadrului legal si prezentei Politici de remunerare, cu respectarea urmatoarelor reguli:

- ✓ administratorii si/sau directorii provizorii beneficiaza, pentru executarea mandatului, exclusiv de o indemnizatie fixa;
- ✓ administratorii si/sau directorii provizorii nu pot beneficia, in nici o situatie, de o componenta variabila a remuneratiei;
- ✓ administratorii si/sau directorii provizorii pot beneficia, in tot sau in parte, de beneficiile si alte categorii de avantaje, asa cum sunt acestea in contractul de mandat. Beneficiile si/sau avantajele acordate se individualizeaza, pentru fiecare administrator si/sau director provizoriu, cu ocazia incheierii contractului de mandat.



6.6 CONTEXTUL POLITICII DE REMUNERARE A OPCOM S.A.

Societatea poate susține costurile remunerației propuse atât pentru administratori cât și pentru directorul general, fără a afecta echilibrul bugetar sau performanța economică a **OPCOM S.A.**, elocvența în acest sens fiind aprobarea de către acționari a B.V.C. **OPCOM S.A.**

Nivelul și cuantumul remunerațiilor se încadrează în limitele legale stabilite de Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernarea corporativă a întreprinderilor publice, respectiv a celor ce fac obiectul art. 37 și art. 38 din actul normativ menționat anterior.

La nivel intern, acordarea unei remunerații competitive a membrilor Consiliului de Administrație și a managementului contribuie la menținerea unei conduceri corporative eficiente și stabile, precum și la menținerea profitabilității la nivelul societății.

OPCOM S.A. operează într-un domeniu strategic – piața de energie electrică și gaze naturale – care implică o complexitate ridicată a deciziilor și o responsabilitate semnificativă pentru administratori.

Pentru a atrage și menține profesioniști cu expertiză relevantă (atât în sectorul energetic, cât și în cel financiar-reglementat), este necesară oferirea unui pachet de remunerare motivant și aliniat la nivelul de răspundere.

OPCOM S.A. are un rol esențial în funcționarea piețelor de energie din România, fiind o entitate cu impact în Sectorul Energetic Național. În acest context strategic, calitatea actului decizional la nivelul Consiliului de Administrație și a managementului societății este crucială.

Un pachet de remunerare adecvat, corelat cu performanța pieței și a societății, încurajează administratorii și directorii societății să susțină strategii pe termen lung orientate spre eficiență, inovare și creștere sustenabilă.

De asemenea, un nivel de remunerare conform pieței contribuie la reputația **OPCOM S.A.** ca organizație modernă, cu practici de guvernare corporativă robuste, ceea ce este benefic în relația cu partenerii de afaceri, autoritățile de reglementare și acționarii. În sinteză, din punct de vedere strategic, cuantumul indemnizațiilor propus sprijină atingerea misiunii și viziunii **OPCOM S.A.**, asigurând faptul că societatea dispune de un Consiliu de Administrație dedicat, motivat și bine ancorat în realitățile pieței.

Totodată, nivelul de complexitate și responsabilitate al activităților derulate de **OPCOM S.A.** impune o remunerare adecvată, argumentată prin următoarele aspecte esențiale:

- **Responsabilitate strategică ridicată:** Actul de administrare și management are un rol crucial în gestionarea piețelor de energie electrică și gaze naturale administrate de **OPCOM S.A.**, piețe cu impact direct asupra economiei naționale și regionale. Deciziile și supravegherea strategică exercitate de administratori contribuie la menținerea echilibrului și securității energetice, aspect de importanță națională.



- **Complexitatea reglementărilor și obligațiilor:** **OPCOM** operează într-un mediu puternic reglementat, care implică conformare atât la legislația și reglementările Autorității Naționale de Reglementare în Energie (A.N.R.E.), cât și la cerințele și directivele europene. Volumele mari de tranzacții pe piețele centralizate de energie, precum și alinierea la cerințele UE impun administratorilor competențe deosebite și eforturi substanțiale în guvernarea companiei și directorului general competente și efort constant pentru a contribui la creșterea sustenabilă și la îmbunătățirea rezultatelor **OPCOM S.A.** pe termen lung, asigurând o contribuție activă la succesul și dezvoltarea continuă a societății.
- **Guvernanță corporativă și principii O.E.C.D.:** Menținerea unei guvernante corporative solide, aliniate principiilor Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică și bunelor practici europene, reprezintă o prioritate pentru **OPCOM S.A.**
Consiliul de Administrație și managementul societății au responsabilitatea de a asigura administrarea și managementul companiei într-un mod competitiv, transparent și orientat spre performanță, conform O.U.G. 109/2011. O remunerație corespunzătoare contribuie la atragerea și menținerea unor profesioniști de înalt nivel la nivelul conducerii societății, asigurând îndeplinirea acestor deziderate de guvernanta.
- **Lipsa altor beneficii:** Administratorii **OPCOM S.A.**, în baza cadrului legal și a clauzelor din contractele de mandat, beneficiază exclusiv de indemnizația fixă lunară pentru activitatea desfășurată, fără a primi alte beneficii materiale (bonusuri, prime, avantaje în natură etc.) din partea societății.
Acest fapt întărește ideea că indemnizația propusă trebuie să fie motivantă, compensând absența altor forme de recompensă și reflectând integral aportul administratorilor la bunul mers al societății.

Prin luarea în considerare a acestor factori, respectiv performanța financiară a societății, importanța strategică și complexitatea administrării piețelor de energie, cerințele de conformitate și guvernanta, valorile de remunerație sunt pe deplin justificate și necesare pentru a recompensa corespunzător responsabilitățile membrilor Consiliului de Administrație și directorilor societății, în discuție fiind și alte câteva aspecte cheie ce susțin prezenta Politica de remunerație, exemplificative fiind:

- Hotărârea A.G.A. nr.12/23.12.2024, prin care remunerația administratorilor neexecutivi numiți a fost stabilită provizoriu, până la data aprobării remunerației în condițiile prevăzute de art.37, alin.1 din O.U.G. 109/2011, aceasta constând într-o indemnizație fixă în suma lunară brută de 7930 lei, astfel cum aceasta sumă a fost stabilită și aprobată anterior prin Hotărârea A.G.A. nr. 4/2018;
- În cazul administratorilor, atribuțiile, prerogativele, obligațiile, responsabilitățile, îndatoririle specifice, inclusiv atribuțiile din cadrul unor Comitete Consultative ale administratorilor **OPCOM S.A.**, astfel cum acestea sunt stabilite în baza prevederilor Legii societăților nr.31/1990, O.U.G. 109/2011, Contractelor de mandat, cât și în raport cu elementele din cadrul Scrisorii de așteptări, cu criteriile de referință din sectorul privat și cu complexitatea operațiunilor desfășurate la nivelul

OPCOM S.A. În calitate de operator desemnat al pieței de energie electrică și gaze naturale din România, **OPCOM S.A.** asigură un cadru organizat, transparent și eficient pentru desfășurarea tranzacțiilor pe piețele angro de energie electrică și gaze naturale, contribuind astfel la stabilitatea și funcționarea corectă a acestui sector strategic. Societatea administrează piețele pentru ziua următoare, piețele intrazilnice, piețele de capacitate și alte mecanisme de sprijin, având un rol esențial în echilibrul energetic național și regional;

- În cazul directorului general, atribuțiile, prerogativele, obligațiile, responsabilitățile, îndatoririle specifice poziției, astfel cum acestea sunt stabilite în baza prevederilor legale, ale contractului de mandat, cât și în raport cu elementele din cadrul Scrisorii de așteptări, cu criteriile de referință din sectorul privat și cu complexitatea operațiunilor desfășurate la nivelul **OPCOM S.A.**, sintetizate, fără a ne limita la:
 - coordonarea și conducerea activității **OPCOM S.A.** cu diligență pentru a proteja cât mai solid interesele societății,
 - asigurarea deplinei conformități a activității **OPCOM S.A.** cu reglementările și politicile aplicabile,
 - aplicarea strategiei de dezvoltare a **OPCOM S.A.**,
 - asigurarea permanentă a calității serviciilor furnizate de **OPCOM S.A.**,
 - aducerea la îndeplinire a deciziilor CA **OPCOM S.A.**,
 - gestionarea personalului **OPCOM S.A.** și oferirea de îndrumare în realizarea obiectivelor specifice ale societății
 - asigurarea interacțiunii eficiente a **OPCOM S.A.** cu părțile interesate,
 - reprezentarea **OPCOM S.A.** la evenimentele, întâlniri,
 - exercitarea oricărui alte prerogative și realizarea de acțiuni în conformitate cu competențele acordate de lege sau prin hotărârile **A.G.A.** și deciziile CA,
- Complexitatea operațiunilor desfășurate de **OPCOM S.A.**, responsabilitățile strategice și contribuția esențială a Consiliului de Administrație la dezvoltarea piețelor de energie din România;
- Răspunderea strategică în gestionarea unor piețe de energie cu impact direct asupra economiei naționale;
- Complexitatea reglementărilor și obligațiilor **OPCOM S.A.**, inclusiv alinierea la cerințele europene și la legislația A.N.R.E.;
- Importanța menținerii unei guvernante corporative solide, aliniată cu principiile O.C.D.E. și cerințele UE;
- Respectarea dezideratelor ce fac obiectul principiilor de guvernanta corporativă ale O.C.D.E. și a celor stabilite în baza O.U.G. 109/2011, ce au în vedere ca actul de administrare și management să fie realizat în mod competitiv și cu accent pe performanța de către profesioniști în domeniu;



- Faptul ca administratorii societatii, in baza cadrului legal si a clauzelor din Contractele de mandat, pentru activitatea desfasurata beneficiaza exclusiv de o remuneratie formata dintr-o indemnizatie fixa, fara a beneficia si de alte beneficii.
- Faptul ca activitatea de administrare si management a **OPCOM S.A.** este una complexa, in calitate de operator desemnat al pieței de energie electrică și gaze naturale din România **OPCOM S.A.** asigurand un cadru organizat, transparent și eficient pentru desfășurarea tranzacțiilor pe piețele angro de energie electrică și gaze naturale, contribuind astfel la stabilitatea și funcționarea corectă a acestui sector strategic. Societatea administrează piețele pentru ziua următoare, piețele intrazilnice, piețele de capacitate și alte mecanisme de sprijin, având un rol esențial în echilibrul energetic național și regional;
- Faptul ca **OPCOM S.A.** trebuie să gestioneze o serie de provocări majore și oportunități, respectiv, fara a ne limita la acestea:
 - dezvoltarea portofoliului de produse și servicii oferite de **OPCOM S.A.** participanților la piață, considerând cadrul de reglementare aplicabil la nivel national și european, precum și bunele practici în domeniul tranzacționării energiei,
 - consolidarea poziției **OPCOM S.A.** de operator de piață lider în administrarea și organizarea piețelor de energie și certificate verzi din România, în condiții de calitate și performanță,
 - oportunitatea extinderii activității dincolo de granițele naționale, prin oferirea de servicii de cuplare către alte zone de piață, inclusiv în direcția deservirii părților contractante ale Comunității Energiei și, de asemenea, a oricarui alt operator al pieței de energie.
- Faptul ca **OPCOM S.A.** indeplineste un rol esential in buna functionare a schemei de sprijin prin Contractele pentru Diferență (CfD), actionand in calitate de Contraparte CfD in conformitate cu cadrul legal și de reglementare aplicabil,
- Faptul ca **OPCOM S.A.** este implicat direct în ansamblul eforturilor europene dedicate creării pieței unice de energie electrică, fiind deplin integrat și angajat într-o suită de cooperări în plan european și regional corespunzătoare profilului său, fiind puternic ancorat în eforturile europene dedicate acestui obiectiv.

7. CONFLICTUL DE INTERESE

La aplicarea Politicii de remunerare in cadrul **OPCOM S.A.**, personalul avand competente privind deciziile de acordare a remuneratiei va respecta prezenta politica, Codul de Etica si celelalte reglementari interne, actionand independent, fara a se afla in conflict de interese, asigurand pastrarea confidentialitatii informatiilor pe care le obtin din exercitarea atributiilor de serviciu si este interzisa utilizarea acestora in interes personal sau divulgarea catre terti.

Membrii Consiliului de Administratie, respectiv directorul general/directorii au o obligatie de loialitate fata de Societate si vor evita conflictele de interese, avand obligatia de a raporta anual Comitetului de



Audit principalele lor funcții și activități profesionale, inclusiv îndatoririle în cadrul organizațiilor non-profit, precum și orice persoane juridice relevante în cadrul cărora Administratorii însuși sau cei pe care îi reprezintă sunt acționari semnificativi, precum și ori de câte ori intervine o modificare, în termen de 5 zile de la apariția acesteia. Comitetul de Audit se va analiza dacă există conflicte de interese.

Administratorii au obligația de a declara orice conflict de interese actual sau potențial la începerea tuturor ședințelor Consiliului și de a se abține de la vot cu privire la operațiunile în legătură cu care conflictul respectiv de interese există, cu excepția cazului în care neprezentarea ar împiedica formarea cvorumului. În cazul apariției unui conflict de interese și abținerii de la dezbaterile și votul asupra chestiunilor respective, absența motivată a administratorului în cauză va fi menționată în procesul-verbal al ședinței respective.

8. TRANSPARENȚA ÎN PRIVINȚA POLITICII DE REMUNERARE A ADMINISTRATORILOR ȘI DIRECTORILOR OPCOM S.A.

În scopul respectării dispozițiilor art. 39 din O.U.G. nr. 109/2011, coroborate cu dispozițiile art. 107 din Legea 24/2017, C.N.R. OPCOM întocmește un Raport anual de remunerare.

Raportul Anual de Remunerare conține informații privind remunerația fiecărui administrator sau director **OPCOM S.A.**, structurate pe următoarele categorii:

- Remunerația totală defalcată pe componente, proporția relativă a remunerației fixe și a celei variabile, inclusiv:
 - explicația modului în care remunerația totală respectă Politica de remunerare adoptată, inclusiv modul în care contribuie la performanța pe termen lung a Societății,
 - informații privind modul în care au fost aplicate criteriile de performanță;
- Alte drepturi, sub formă de beneficii și/sau avantaje care, potrivit legii, nu fac parte din remunerația acordată administratorilor sau directorilor OPCOM pentru executarea mandatului;
- Modificarea anuală a remunerației, a performanței OPCOM și a remunerației medii pe baza echivalentului normă întreagă a angajaților Societății care nu au calitatea de administratori sau directori cel puțin pe parcursul ultimelor 5 exerciții financiare, prezentate împreună într-o manieră care permite compararea;
- Orice remunerație primită de la orice entitate care aparține aceluiași grup;
- Informații privind utilizarea posibilității de recuperare a remunerației variabile;
- Informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor interese pentru revocarea fără justă cauză;
- Numărul de acțiuni și opțiuni pe acțiuni acordate sau oferite, precum și principalele condiții pentru exercitarea drepturilor aferente, inclusiv prețul de exercitare și data, împreună cu orice modificări ale acestora;



- Considerente ce justifica orice schema de bonusuri anuale sau avantaje nebănești;
- Eventuale scheme de pensii suplimentare sau anticipate;
- Informații privind orice abateri de la procedura pentru punerea în aplicare a Politicii de remunerare.

Raportul este înaintat în vederea informării și deciziei **A.G.A.**, ulterior fiind pus la dispoziția publicului pe pagina de internet a Societății, în mod gratuit, pentru o perioadă de 10 ani.

9. DISPOZIȚII FINALE

Politica de remunerare poate fi revizuită și/sau actualizată ori de câte ori este necesar și va fi supusă votului **A.G.A. OPCOM S.A.** cu ocazia fiecărei modificări semnificative și, în orice caz, cel puțin odată la 4 ani, cu respectarea reglementărilor legale.

Prezenta politică intră în vigoare la data aprobării sale de către **A.G.A.**. După aprobarea de către **A.G.A.**, Politică de remunerare se publică fără întârziere pe pagina de internet a Societății.

Consiliul de Administrație se asigură ca procesul de aprobare, revizuire și punere în aplicare a prezentei politici este unul bazat pe criterii obiective, care asigură evitarea conflictelor de interese, în conformitate cu prevederile legislației aplicabile, ale contractelor de mandat și cu reglementările interne din cadrul OPCOM SA.

Dispozițiile prezentei Politici de remunerare se completează cu prevederile aplicabile din actele normative în vigoare.

COMITETUL DE NOMINALIZARE ȘI REMUNERARE/CONSILIUL DE ADMINISTRAȚIE

PRESEDINTELE CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

CRISTIAN PARASCHIV